



Syrjintä ja ennakkoluulot liittyen vammaisten rekrytointiin

Kandidaatin tutkielma
Anette Hämäläinen
Aalto-yliopiston kauppakorkeakoulu
Syksy 2017

Tekijä Anette Hämäläinen

Työn nimi Syrjintä ja ennakkoluulot liittyen vammaisten rekrytointiin

Tutkinto Kauppatieteiden kandidaatti

Koulutusohjelma Johtaminen

Työn ohjaaja(t) Sari Yli-Kauhaluoma

Hyväksymisvuosi 2017

Sivumäärä 28

Kieli suomi

Tiivistelmä

Tutkielmani käsittelee syrjintää ja ennakkoluuloja liittyen vammaisten rekrytointiin. Keskityn erityisesti rekrytoinnissa vammaisten syrjintää synnyttäviin ennakkoluuluihin ja niiden ilmenemiseen rekrytointiprosessissa. Vammaisuus kattaa erilaiset fyysiset, henkiset, älylliset ja aisteihin liittyvät vammat. Määritelmän mukaan vammaisia on noin miljardi (15%) maailman väestöstä ja arviolta 80% heistä on työikäisiä.

Tutkielmani on toteutettu kirjallisuuskatsauksena. Monimuotoisuutta on tutkittu paljon, mutta vammaisuus on jätetty usein keskustelun ulkopuolelle. Vammaisten syrjintää ja ennakkoluuloja koskeva kirjallisuus on rajallista rekrytointiin liittyen ja aihe vaatisikin enemmän tutkimusta. Ensiksi esittelen tutkielmassani rekrytointiprosessin ja syrjinnän määritelmät, jotka ovat olennaisia ymmärtää tutkielmani pääteeman kannalta. Tämän jälkeen siirryn syrjintään ja ennakkoluuluihin vammaisten rekrytoinnissa. Pohjustan aihetta ensin vammaisten rekrytoinnin piirteillä, jotka olen linkittänyt rekrytointiprosessin vaiheisiin. Lopulta käsittelemän yksityiskohtaisemmin työnantajien ennakkoluuloja liittyen vammaisten rekrytointiin luokittelemalla ne kolmeen ryhmään: pätevyys ja suorituskyyky töissä, palkkauksen kustannukset ja reaktiot organisaatiossa.

Tutkielmani johtopäätöksenä voidaan todeta, että vammaisiin liittyvä tietämyksen kasvattaminen on tärkeää vammaisten aseman parantamiseksi ja syrjinnän kitkemiseksi rekrytoinnista. Aihe on ajankohtainen, sillä vammaiset ovat tällä hetkellä maailman suurin ja syrjityin ihmisryhmä. Ongelmia vammaisten etenemiselle rekrytoinnissa syntyy jo rekrytointiprosessin alussa, kun heitä ei identifioida ihanteellisiksi hakijoiksi positioon. Lisäksi rajallinen työhistoria ja kommunikointitaidot vaikeuttavat vammaisten etenemistä hakemusten käsittely- ja haastatteluvaiheessa. Tutkielmani mukaan vammaisten syrjinnän taustalla vallitsevat tietämättömyys ja erilaiset ennakkoluulot. Suurin osa ennakkoluuloista koskee vammaisten pätevyyttä ja suorituskyykyä töissä, palkkauksen myötä syntyviä ylimääräisiä kustannuksia ja muiden ihmisten negatiivisia reaktioita.

Avainsanat vammaisuus, rekrytointi, ennakkoluulot, syrjintä

Sisällysluettelo

1. Johdanto.....	2
2. Rekrytointiprosessi ja syrjintä.....	4
2.1.Rekrytointiprosessi.....	4
2.2.Rekrytointiin liittyvä syrjintä.....	7
3. Syrjintä ja ennakkoluulot liittyen vammaisten rekrytointiin.....	9
3.1.Vammaisten rekrytoinnin piirteet.....	10
3.2.Työnantajien ennakkoluulot vammaisten rekrytointia kohtaan.....	13
3.2.1. Vammaisten pätevyys ja suoriutuskyky töissä.....	15
3.2.2. Vammaisten palkkauksen kustannukset.....	16
3.2.3. Reaktiot vammaisia kohtaan.....	18
4. Yhteenveto ja johtopäätökset.....	22
5. Lähteet.....	25

1. Johdanto

Vammaisten työllisyystilanne on ongelmallinen. Vammaiset kärsivät suuremmasta työttömyydestä muuhun väestöön nähden, vaikka he edustavat merkittävää osaa globaalista työvoimasta. Kansainvälisen työjärjestön (ILO, 2017) määritelmän pohjalta vammaisia on noin miljardi (15%) maailman väestöstä ja arviolta 80% heistä on työikäisiä. Heidän määritelmänsä vammaisuudelle (disability) on laaja, johon kuuluu erilaiset fyysiset, henkiset, älylliset ja aisteihin liittyvät vammat. Ali, Schur & Blanck (2011) väittävät, ettei matala työllisyys vammaisten keskuudessa johdu heidän haluttomuudestaan työskennellä tai erilaisista työhön liittyvistä mieltymyksistä muuhun väestöön verrattuna. Heidän mukaansa 80% vammaisista haluaisikin palkkatöihin nyt tai tulevaisuudessa. Vammojen saatetaan ajatella usein rajoittavan vammaisen suoriutumista töissä. Kansainvälisen työjärjestön (ILO, 2015) mukaan mukautuva työympäristö ja vammaisille tarjotut työmahdollisuudet ovat kuitenkin osoittaneet vammaisten tarjoavan arvokkaan panoksen työelämään.

Koivunen, Ylöstalo & Otonkorpi-Lehtoranta (2015) toteavat epäsuorien sosiaalisten käsitysten ihannetyöntekijästä vaikuttavan rekrytointiin työkohtaisten vaatimusten lisäksi. Heidän mukaansa työnantajat reagoivat monimuotoisuuteen ja tämä näkyy edelleen epätasa-arvona rekrytointiprosessissa. Vammaiset altistuvat stereotypioille ja ennakkoluuloille helposti, mikä on myös nähtävissä heidän mahdollisuuksissaan päästä mukaan työelämään. Maailman terveysjärjestön (WHO, 2011) mukaan vammaisten työllisyysaste kaiken kaikkiaan oli melko matala, vain noin 44%, ja muun väestön taas 75% vuonna 2011. Tilastot viittaavat kuitenkin vammaisten olevan erittäin halukkaita tekemään töitä. Halukkuudesta riippumatta vammaiset eivät suhtaudu työnhakuun kovinkaan optimistisesti, sillä vain 25% heistä piti erittäin todennäköisenä työn saamista. (Ali et al., 2011.) Yhdysvaltojen työvoimatoimiston tilastot (2017) puhuvat puolestaan, sillä vain 17,9% vammaisista olivat työssäkäyviä Yhdysvalloissa vuonna 2016. Muun populaation työllisyysaste oli 65,3%. Tähän muuhun työssäkävään väestöön verrattuna vammaiset olivat todennäköisemmin osa-aikatoissa tai työllistivät itse itsensä. (United States Department of Labor, 2017.)

Keskityn tutkielmassani vammaisten kohtaamaan syrjintään rekrytoinnissa. Aihe on tärkeä, sillä Suomen YK-liiton (2017) mukaan vammaiset ovat maailman suurin ja syrjityin ihmisryhmä. Vammaisiin liittyvä syrjintä nimenomaa rekrytoinnissa ja eri rekrytointiprosessin vaiheissa vaatisi enemmän tutkimusta. Monimuotoisuutta yleisesti rekrytointiprosessissa ja siihen liittyvää syrjintää on tutkittu runsaasti, mutta vammaisuus näkyy unohtuvan helposti keskustelusta. Yleinen ongelma vammaisten rekrytoinnille onkin vallitseva tietämättömyys (Lengnick-Hall et al., 2008). Tutkielmani tutkimuskysymys on ”Miksi työnantajat syrjivät vammaisia rekrytoinnissa ja miten se näkyy rekrytointiprosessissa?”. Tutkielmassani esittelen työnantajien ennakoluuloja liittyen vammaisten pätevyYTEEN, syntyviin kustannuksiin ja reaktioihin. Nämä ovat olennaisia syitä vammaisten kohtaamalle syrjinnälle rekrytointiprosessin eri vaiheissa. Vastaan tutkielmassani ensin tutkimuskysymykseni jälkimmäiseen osaan, joka käsittelee yleisemmin vammaisten rekrytoinnin piirteitä ja ennakoluulojen merkitystä rekrytointiprosessin eri vaiheissa. Tämä johdattelee lukijan seuraavaksi käsiteltävään tutkimuskysymykseni ensimmäiseen osaan eli siihen, miksi työnantajat syrjivät vammaisia rekrytoinnissa ja millaisia ennakoluuloja tähän liittyy.

Työni koostuu kahdesta pääluvusta. Ensiksi määrittelen toisessa luvussa työhöni liittyvät olennaiset käsitteet, rekrytointiprosessin ja syrjinnän. Näiden käsitteiden sisäistäminen on olennaista myöhemmin työssäni käsiteltävän pääteeman eli rekrytoinnissa vammaisiin kohdistuvan syrjinnän kannalta. Aluksi esittelen toisessa luvussa sekä perinteisen että sähköisen rekrytointiprosessin ja näiden erot. Sitten keskityn monimuotoisuuteen liittyvään syrjintään ja sen nykyisen luonteen ymmärtämiseen. Näiden jälkeen etenen työni pääteemaan ja kolmanteen lukuun, joka käsittelee syrjintää ja ennakoluuloja liittyen vammaisten rekrytointiin. Linkitän ensiksi tutkimukseni tuloksena löydettyjä vammaisten rekrytoinnin piirteitä aiemmin esiteltyihin rekrytointiprosessin vaiheisiin ja vastaan samalla tutkimuskysymykseni jälkimmäiseen osaan. Tämä on pohjustusta tutkimuskysymykseni ensimmäiselle osalle, joka käsittelee yksityiskohtaisemmin työnantajien ennakoluuloja liittyen vammaisten rekrytointiin. Ennakoluuloja käsittelen viimeisessä luvussani, jossa olen jakanut ne kolmeen pääryhmään. Kolmanteen lukuun liittyy vahvasti stereotypian ja ennakoluulon määritelmät, joiden käsittelyä olen toisessa luvussa pyrkinyt pohjustamaan syrjintään liittyvällä keskustelulla.

2. Rekrytointiprosessi ja syrjintä

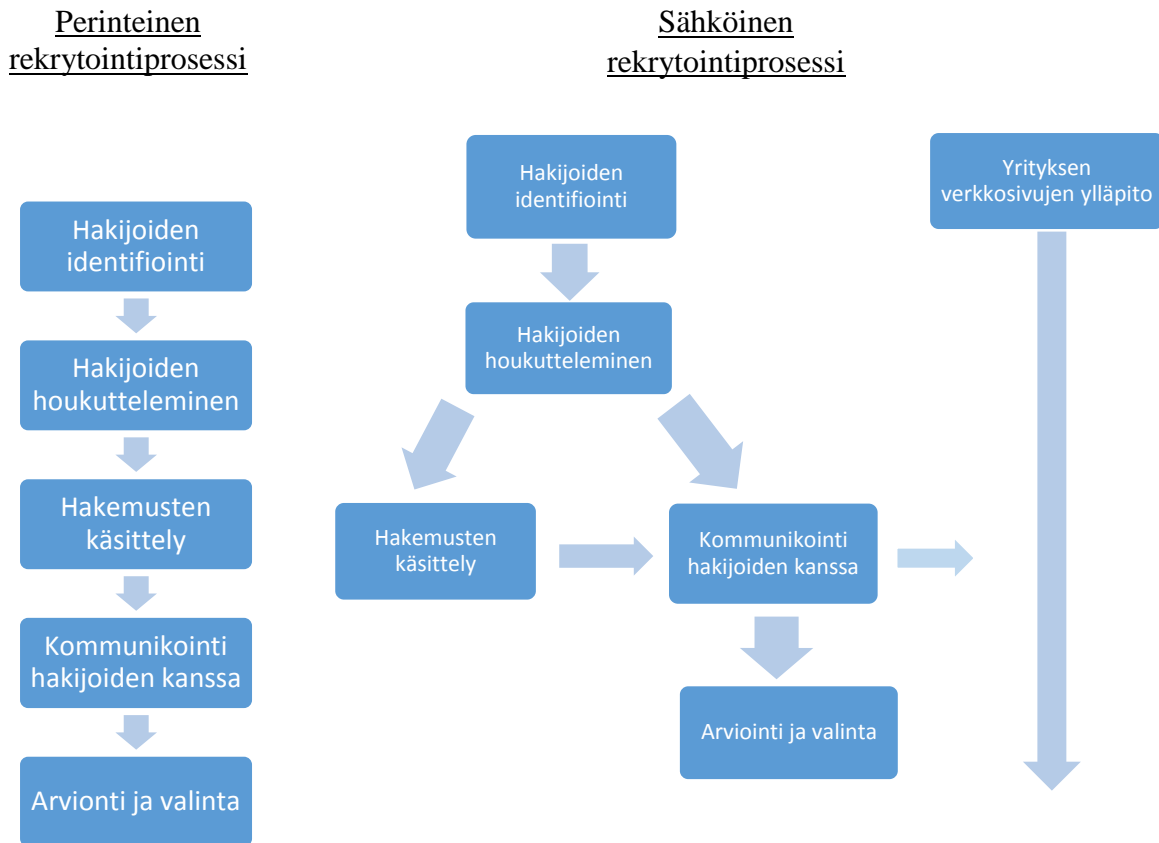
Vammaisiin kohdistuvaa syrjintää rekrytointitilanteissa on helpompi hahmottaa yleisten määritelmien avulla. Ensin esittelen sekä perinteisen että nykyään yleistyneen sähköisen rekrytointiprosessin. Tämän jälkeen osoitan monimuotoisuuteen liittyvän syrjinnän olemassaolon relevanttiuden edelleen nykypäivänä käyttäen hyväksi erilaisia esimerkkejä, jotka perustuvat viimeaikaisiin tutkimuksiin. Esimerkit myös auttavat ymmärtämään syrjinnän luonnetta ja paikantamaan näitä rekrytointiprosessissa.

2.1. Rekrytointiprosessi

O'Meara & Petzall (2013) kuvailevat rekrytoinnin terminä viittaavan organisaation kykyyn houkutella päteviä hakijoita tyhjän position täydentämiseksi kustannustehokkaassa mielessä. Heidän mukaansa onnistunut rekrytointi on toteutettu lisäksi ajallisesti tehokkaasti. Lopulta organisaatiolla tulisi olla lista kandidaateista, jotka etenevät prosessissa. Koivunen et al. (2015) puolestaan näkevät rekrytoinnin prosessina, jolloin työnhakija pyrkii myymään oman osaamiseensa, tietämyksensä, pätevyytensä ja kokemuksensa työnantajalle saadakseen avoinna olevan työpaikan.

Perinteisesti rekrytoinnissa on O'Meara & Petzall (2013) mukaan turvauduttu lehtimainontaan ja konsulttien käyttöön. He toteavat nykyään kuitenkin painotettavan sähköistä rekrytointia, joka mahdollistaa laajemman kohderyhmän tavoittamisen helposti ja nopeasti. Holm (2012) uskookin sähköisen rekrytoinnin tuoneen kontekstiin ajattomuuden ja tilattomuuden käsitteet. Hän on tutkinut sähköisen rekrytoinnin vaikutuksia perinteiseen rekrytointiprosessiin ja sen seurauksia rekrytoiville organisaatioille. Hänen tutkimustuloksensa osoittavat sähköisen rekrytoinnin muuttaneen rekrytointiprosessin vaiheita ja lisäksi sen yleistä luonnetta. Sekä perinteinen että sähköinen rekrytointiprosessi voidaan yksinkertaistaa kaavioiksi, jotka helpottavat prosessien vertailua:

Kuvio1: Perinteinen paperinen rekrytointiprosessi vs. sähköinen rekrytointiprosessi



Kuvio1: Mukaillen Holm, 2012.

Holm (2012) luonnehtii perinteistä eli paperista ulkoista rekrytointia lineaariseksi prosessiksi. Se yleensä käynnistyy identifioimalla toivotut hakijat ja heidän asettumisensa nykyisille työvoimamarkkinoille. Tämän ohella on valmisteltava työkuvaus ja vaatimukset, joiden perusteella kandidaatteja rekrytoidaan. Prosessi jatkuu erilaisilla toiminnoilla, joilla pyritään houkuttelemaan pätevät hakijat tavoittelemaan kyseistä positiota. Tähän liittyy sopivan rekrytointikanavan valinta ja työpaikan mainostaminen valitussa kanavassa kandidaatteja houkuttelevalla tavalla. Vastaanotetut työhakemukset käydään läpi ja ryhmitellään haetuille vapaille positiolle. Tarkemman arvioinnin jälkeen valituille kandidaateille viestitään kiinnostuksesta ja kutsutaan haastatteluun. Myös niitä hakijoita, joita ei tällä kertaa valittu, on lopulta tiedotettava päätöksestä.

Kauhasen (2012) mukaan erilaisilla valintamenetelmillä pyritään testaamaan hakijan todellinen sopivuus haettuun työhön. Hänen esittelemiään yleisesti käytettyjä mittareita ovat työhakemuksen ja ansioluettelon perusteella tehty arviointi sekä työhaastattelut, soveltuvuustestit, kielitaitotestit ja työsimulaatiot. Työhakemusta ja ansioluetteloa käytetään yleensä ensimmäisenä karsintamenetelmänä, jossa selvitetään hakijan pätevyys ja motivaatiotaso. Haastattelutilanne on puolestaan yleisin valintaperuste, jossa syvennyttään entisestään kandidaatin soveltuvuuteen avoinna olevan työtehtävän kannalta. Samalla kerrotaan enemmän kyseisestä työstä ja organisaatiosta yleisesti. Haastattelu voi olla vapaamuotoinen tai strukturoitu, jolloin seurataan etukäteen laadittuja kysymyksiä hakijoita haastateltaessa. Myös psykologinen soveltuvuuden arviointi, jossa arvioidaan kandidaatin kykyjä, motivaatiota ja persoonallisuutta, on vuosien varrella yleistynyt. Kauhasen (2012) mukaan yksi tehokas valintamenetelmä on työnsimulointi, jossa kandidaatti haastetaan mahdollisimman todentuntuisilla työtehtävillä haettuun työkuvaan liittyen. Työnsimulointi on yleensä aikaa vievää, mutta tehokas keino ennustaa yksilön työssä suoriutumista.

Verrattuna perinteiseen malliin, Holm (2012) toteaa sähköisen rekrytinnin mahdollistavan prosessin ylläpidon kellon ympäri. Hänen esittelemänsä sähköinen rekrytointiprosessi käynnistyy perinteisen mallin mukaisesti hakijoiden identifioinnilla ja työvoimamarkkinoiden paikantamisella. Hakijoiden houkuttelemiseksi yritystä ja työtehtävää mainostetaan hyödyntämällä sähköisiä rekrytointikanavia kuten yrityksen kotisivuja, erilaisia kolmannen osapuolen nettisivuja tai sosiaalista mediaa, esimerkiksi LinkedIn. Hakemusten vastaanotto on automatisoitu sähköisessä rekrytointijärjestelmässä. Hän painottaa kommunikoinnin olevan yleensä samanaikaista hakuprosessin kanssa, jolloin hakijoille tiedotetaan täsmällisesti rekrytointiprosessin etenemisestä. Hakijoille kommunikoidaan esimerkiksi hakemuksen vastaanotosta välittömästi ja mahdollisimman pian myös kieltävistä päätöksistä, vaikka rekrytointiprosessi olisikin vielä kesken. Hän korostaa myös yrityksen internetsivujen jatkuvan ylläpidon tärkeyttä, sillä se vaikuttaa suoraan sähköisen rekrytinnin lopputulemaan.

2.2. Rekrytointiin liittyvä syrjintä

Syrjinnän eri tyyppejä on lukuisia, eikä käsite siten ole yksiselitteinen. Syrjintä voi liittyä esimerkiksi yksilön ikään, vammaan, uskontoon tai sukupuoleen, jonka vuoksi häntä kohdellaan epätasa-arvoisesti tai ennakkoluuloisesti. (EEOC, 2017.) Nämä ovat lain nojalla kiellettyjä syrjintäperusteita. Myös kiellettyihin syrjintäperusteisiin liittyvää häirintää (harassment) voidaan pitää syrjintänä, mikäli yksilön arvoa pyritään loukkaamaan tarkoituksella tai ilmapiiristä luodaan yksilön kannalta uhkaava, halventava, nöyryyttävä, hyökkäävä tai vihamielinen. (Leppänen, 2015.) Työkontekstissa puolestaan Baldwin & Johnson (1994) näkevät syrjinnän tilanteena, jossa tuottavuudeltaan tasavertaiset henkilöt saavat eri suuruista palkkaa tai epätasa-arvoisia työmahdollisuuksia. He toteavat, että syrjintä voi juontaa juurensa ennakkoluuloista, erilaisista käsityksistä tuottavuuteen liittyen tai työntekijöiden hyväksikäytöstä. Johnson & Lambrinos (1985) väittävät vammaisiin kohdistuvan syrjinnän mittaamisen olevan vaikeampaa kuin muiden vähemmistöryhmien. Ongelmana on heidän mukaansa se, että ennakkoluuloja synnyttävä vamma voi rajoittaa työntekijän tuottavuutta toisin kuin rotu tai sukupuoli.

Koivunen et al. (2015) mukaan rekrytointiin ja kandidaattien valintaan vaikuttavat selkeiden yrityskohtaisten vaatimusten lisäksi epäsuorat sosiaaliset käsitykset ihannetyöntekijästä. He väittävät yksilöiden monimuotoisuudella kuten sukupuolella, iällä ja rodulla olevan merkittäviä vaikutuksia rekrytointiin, mikä näkyy epätasa-arvona rekrytointiprosessissa ja työmarkkinoilla yleisesti. Esimerkkinä he mainitsevat Pohjoismaat, jotka ovat edistyksellisiä tasa-arvon sekä poliittisesta että lainsäädännöllisestä näkökulmasta. Kuitenkin edelleen pohjoismaissa on 20% palkkaerot miesten ja naisten välillä. Heidän tutkimuksessaan haastatellut rekrytointikonsultit myöntävätkin rekrytointiin vaikuttavan yksilön sukupuolen toimialasta riippuen.

Rekrytointiprosessissa pyritään saamaan relevanttia tietoa hakijoista. García-Izquierdo, Ramos-Villagrasa & Castaño (2015) vihjaavat, että naisiin liittyvää syrjintää ei ole edelleenkään kyetty kitkemään rekrytoinnista. He keskittyvät tutkimuksessaan listattuihin espanjalaisiin yrityksiin, jotka ovat olleet taloudellisesti menestyksekkäitä, suurikokoisia, tunnettuja ja vaikutusvaltaisia. Yritysten verkkosivujen rekrytointiosassa käytettiin 97,33% tapauksista maskuliinista

persoonapronominia. Kumpaankin sukupuoleen viitattiin vain 2,67% tapauksista. Myös kysymykset liittyen perheeseen tai parisuhdestatukseen nähdään syrjivinä ja epärelevantteina. Mielenkiintoista on se, että heidän tutkimuksensa tuloksena tehty vertailu vuoteen 2005, ennen tasa-arvoisen työllistymismahdollisuuslain (the Equal Employment Opportunity Act, LOIMH) voimaantuloa ei paljastanut merkittäviä muutoksia sähköisen rekrytoinnin käytännöissä syrjintään liittyen.

Vammaisten pääsyä osaksi työvoimaa on yritetty edistää lainsäädännön kautta. ADA (The Americans with Disabilities Act) on vuonna 1990 voimaan astunut laki, joka kieltää vammaisten syrjinnän kaikilla julkisen elämän osa-alueilla mukaan lukien koulut, työpaikat, liikennevälineet ja muut yleisölle avoinna olevat paikat. Lain tarkoituksena on pyrkiä varmistamaan, että vammaisilla on samat oikeudet ja mahdollisuudet kuin kenellä tahansa muulla. Lain nojalla työnantajilla on velvollisuus tarjota kohtuulliset erityisjärjestelyt ja -varusteet pätevälle työnhakijalle, jotta hän kykenee osallistumaan rekrytointiprosessiin tai suorittamaan työtehtävänsä. (ADA, 2017.) Erityisjärjestelyillä ja -varusteilla tarkoitetaan mukautumista työhön tai työympäristöön vammaisten tarpeiden mukaan esimerkiksi kustomoimalla laitteita ja palveluita, tarjoamalla joustavammat työajat tai mahdollistamalla tulkkauspalvelut vammaisille (EEOC, 2017). DeLeire (2000) väittää tutkimuksensa pohjalta kuitenkin, ettei ADA ole onnistunut saavuttamaan tavoitettaan vammaisten työllistymismahdollisuuksien edistämisen näkökulmasta. Hänen mukaansa lain myötä kasvavat kustannukset eivät houkuttele työnantajia palkkaamaan vammaisia, vaikka laki todennäköisesti ehkäiseekin syrjintää.

Koivunen et al. (2015) toteavatkin oman tutkimuksensa perusteella, että yritysten fokus näyttäisi olevan pikemminkin lain noudattamisessa aidon tasa-arvon edistämisen sijaan. Näin ollen ne faktorit, jotka synnyttävät epätasa-arvoa, pysyvät koskemattomina. Tutkimuksissa nousi esille esimerkkinä varovaisuus rekrytointiin liittyvässä kysymyksen asettelussa tasa-arvolain puitteissa. Varovaisuudella pyritään välttämään mahdollisia ongelmia ja oikeudenkäynnillisiä toimia. Tutkimuksessa haastatellut rekrytointikonsultit eivät myöskään itse myöntäneet etnisen taustan aiheuttavan esteitä rekrytoitaessa vaan puutteellisen kielitaidon suomen ja englannin kielessä. Tässä piilee kuitenkin ristiriita. Ruotsalaisen johtajan palkkaamista virkaan ei pidetty ongelmana,

vaikka hän ei puhuisi sanaakaan suomea. Toisaalta tutkimuksen pohjalta irakilaisen palkkaaminen vaatimattomampiin tehtäviin kuten asiakaspalveluun nähtiin esteellisenä, mikäli hän ei puhuisi suomea moitteettomasti.

Monimuotoisuuden osoittautuminen tärkeäksi arvoksi yritykselle johtuukin Koivusen et al. (2015) mukaan monesti siitä, että se nähdään hyödyllisenä myös liiketoiminnan kannalta. Tämä saattaa johtaa osaltaan epätasa-arvoisiin käytänteisiin, jos esimerkiksi maahanmuuttajat palkataan alemman hierarkian työtehtäviin heidän matalampia odotusarvoja hyväksikäyttäen. Näiden esimerkkien pohjalta voidaan kuitenkin todeta, ettei lain noudattaminen itsessään välttämättä takaa tasa-arvoisia ja monimuotoisuutta tukevia lopputuloksia rekrytoinnissa. Avery (2003) on tutkinut monimuotoisuuden korostamisen tärkeyttä rekrytointimainoksissa. Hänen mukaansa tasa-arvoisuuden ja monimuotoisuuden edistämiseksi tärkeä rooli on juuri rekrytointimainoksilla, joilla voidaan osoittaa monimuotoisuuden olevan yrityksessä rajoittamatonta ja ulottuvan vaativiinkin työtehtäviin.

3. Syrjintä ja ennakkoluulot liittyen vammaisten rekrytointiin

Vammaiset kohtaavat syrjintää ja ennakkoluuloja rekrytoinnissa, mikä näkyy myös vammaisten heikkona työllistymisenä. Anderssonin, Luthran, Hurtigin & Tidemanin (2015) tutkimustulokset osoittavat työnantajien omaavan kiinnostusta vammaisten rekrytointia kohtaan yleisellä tasolla, mutta kiinnostus heikkenee puhuttaessa vammaisen palkkaamisesta juuri omaan organisaatioon. Heidän mukaansa syrjintää ei katsota hyvällä sosiaalisesta näkökulmasta tasa-arvoon pyrkivässä yhteiskunnassa. Tästä voidaan päätellä, ettei se mitä näytetään ulospäin kohtaa aina ihmisten aitojen olemassa olevien asenteiden kanssa.

Pureudun tässä luvussa syvällisemmin itse tutkimuskysymykseeni liittyen syrjintää synnyttäviin ennakkoluuluihin ja niiden ilmenemiseen rekrytointiprosessissa. Ensin esittelen vammaisten rekrytoinnin piirteitä ja rekrytointiprosessin eri vaiheissa ilmeneviä ongelmia hieman yleisemmällä tasolla. Tämän jälkeen käyn läpi työnantajien ennakkoluuloja vammaisten rekrytointia kohtaan yksityiskohtaisemman luokittelun pohjalta.

3.1. Vammaisten rekrytinnin piirteet

Melko vähän tiedetään rekrytintiprosessin vaiheista puhuttaessa erityisesti vammaisten rekrytinnista. Tutkimuspohjaa ei ole paljoa ylipäättänsä sille, miten vammaiset tulevat tietoiseksi eri työmahdollisuuksista tai miten työnantajat löytävät puolestaan heidät. Ongelmia ilmenee siis jo Holmin (2012) esittämän rekrytintiprosessin alussa. Prosessin ensimmäisessä vaiheessa hakijoiden identifioinnissa vammaiset saatetaan jättää huomiotta. Ongelmana saattaa olla myös se, ettei vähemmistöryhmää osata houkutella hakemaan kyseistä työtehtävää. Couturen & Johnssonin (2017) mukaan yrityksen tulisi erikseen mainita vammaiset monimuotoisuutta koskevissa arvoissa, jos yritys aidosti arvostaa ja haluaa toivottaa vammaiset tervetulleeksi omaan organisaatioonsa. Osa yrityksistä toimiikin näin, joista esimerkkeinä he mainitsevat Applen, Accenturen ja American Expressin.

Edelleen voidaan päätellä, ettei rekrytintikanavaa ole valittu oikein, mikäli vammaisilla ja työnantajilla on vaikeuksia löytää toisensa. Bryen, Potts & Careyn (2007) mukaan vammaisten rekrytintiin käytetään työnantajien toimesta usein ulkoisia kanavia, esimerkiksi Internet-julkaisuja eli sähköistä rekrytintia. Kuitenkin Couturen & Johnsonin (2017) mukaan juuri sähköinen rekrytinti saattaa rajoittaa hakijajoukkoa, jolloin myös yritys mahdollisesti menettää parhaan osaajan kyseiseen työtehtävään. Harvemmin käytettyjä rekrytintikanavia ovat kampusrekrytinnit oppilaitoksilla tai työvoimatoimistojen hyödyntäminen. Lisäksi enemmistö työnantajista vaatii rekrytoitaessa hakijan ansioluettelon. Vammaisilla saattaa olla rajallinen työhistoria, eivätkä he aina pysty siten tarjoamaan työnantajalle edellytettyä ansioluetteloa. (Bryen et al., 2007.) Kauhanen (2012) toteaa työhakemuksen ja ansioluettelon toimivan rekrytintiprosessin ensimmäisenä karsintamenetelmänä, mikä ansioluettelon vajavaisuudesta johtuen heikentää vammaisten mahdollisuuksia edetä pidemmälle rekrytintiprosessissa.

Couture & Johnson (2017) listaavat lukuisia syitä, miksi yritysten pitäisi välittää vammaisista ja poistaa olemassa olevia esteitä työllistymisen kannalta. Heidän mukaansa vammaisuuden ja monimuotoisuuden hyväksyminen ja korostaminen yrityksen arvoissa parantavat työnantajan mahdollisuuksia herättää kiinnostus pätevien työnhakijoiden keskuudessa. Useat yritykset mission lisäksi kehittävät erillisen lausunnon yrityksen monimuotoisuuden edistämiseksi. Tutkijoiden mukaan monimuotoisuuden ideologian tulisi olla saatavilla myös yrityksen verkkosivuilla. Tutkitut

organisaatiot Fortune 500 -listalta esittelivät monimuotoisuuden periaatteet verkkosivuillaan 90% tapauksista. Kuitenkin, vain 60% ”parhaana työpaikkana” listatuista yrityksistä toi ilmi periaatteen omilla verkkosivuillaan, joten monimuotoisuuden ei voida päätellä olevan kriteerinä ”parhaille työpaikoille” käytetyssä listauksessa. Tutkijoiden mukaan yritys ei todennäköisesti aidosti arvosta monimuotoisuutta, mikäli periaatteita ja sitoutumista monimuotoisuuteen ei ole helposti löydettävissä yrityksen verkkosivuilta.

Edellä esitettyä näkökulmaa tukee Araten-Bergman (2016), joka toteaa tutkimuksensa perusteella, etteivät rekrytoijan asenteet tai aikomukset ennusta merkittävästi rekrytointituloksia vammaisten suhteen. Hän väittää organisaation konkreettisten periaatteiden olevan tärkeitä, joiden perustana on ylimmän johdon tuki ja sitoumus. Tutkimusten mukaan vammaisen palkattiin 3,4 kertaa todennäköisemmin organisaatiossa, jolla on kirjallinen politiikka koskien vammaisten rekrytointia. Tämä voidaan nähdä rinnastettavan organisaation aitoon sitoutumiseen monimuotoisuuden edistämiseksi. Hän toteaa positiivisen asenteen olevan yksinään riittämätön, koska silloin käytännön toteutus jää puolitiehen. Hänen mukaansa positiivisten asenteiden muodostumiseen vaikuttavat yleisellä tasolla paineet sekä sosiaalisesta että lainsäädännöllisestä näkökulmasta.

Työvoimalainsäädäntöä ja -säännöksiä ei haluta rikkoa, eikä negatiivista asennoitumista vammaisia kohtaan pidetä yleisesti hyväksyttävänä. McKay & Avery (2005) ovat samaa mieltä Araten-Bergmanin kanssa monimuotoisuuden periaatteisiin liittyvästä aidosta sitoutumisesta ja painottavatkin sen tärkeyttä. He toteavat, että epätodennukaisesti monimuotoisuutta painottava yritys voi kohdata mahdollisen takaiskun myöhemmin rekrytointiprosessin jälkeen, mikäli henkilöstö omaakin todellisuudessa negatiivisia asenteita vähemmistöryhmiä kohtaan. Tällöin lopputulos voi olla heidän mukaansa epätoivottu ja työntekijä saattaa kokea itsensä harhaanjohtetuksi.

Rekrytointiprosessiin kuuluu usein yksi tai useampi haastattelu, jossa menestyminen vaatii sujuvia kommunikaatiotaitoja. Tämä asettaa paljon ongelmia vammaisille, joilla on kommunikointivaikeuksia kuten kuulo-, näkö- ja kehitysvammaiset. Tutkimusten perusteella työnhakijoilta edellytetään perustavia kommunikointitaitoja, tai yli puolessa tapauksista keskivertoja tai edistyneitä taitoja. (Bryen et al., 2007.) Kommunikaation lisäksi ongelmia

synnyttää se, miten ja milloin vamma tuodaan ilmi työnantajalle. Tutkijat Jans, Kaye, & Jones (2012) ovat haastatelleet vammaisia, jotka ovat onnistuneet etenemään rekrytointiprosessissa ja saamaan lopulta työpaikan. Tutkijoiden mielenkiinto keskittyy vammasta kertomisen ajoittamiseen. Vastaajien mukaan vamman tyyppi ja ilmeneminen vaikuttavat siihen, milloin vammaisuus otetaan puheeksi. Yleisesti koetaan tärkeäksi, että näkyvän vamman omaavat henkilöt ottavat vamman puheeksi itse esimerkiksi työhaastattelussa. Tällöin hakijalla on mahdollisuus painottaa kykyään elää vamman kanssa ja menestyä töissä vammasta huolimatta.

Jansin et al. (2012) tutkimuksessa kolmasosalla haastatelluista on vamma, jota ulkopuoliset eivät välttämättä heti huomaa. Osa heistä toteaa kertovansa vammasta avoimesti työhaastattelussa. Toiset taas eivät halua mainita vammaansa vapaaehtoisesti, sillä pelkäävät sen vaikuttavan rekrytoinnin lopputulemaan. Pelko ei ole Stonen & Colellan (1996) mukaan aiheeton. He toteavatkin, etteivät vammaisiin liitetyt stereotypiat vaikuta yksilöön, mikäli vamma on muilta piilossa. Tällöin yksilölle tarjotaan todennäköisemmin haastavia työtehtäviä, opastusta esimiehiltä, etenemismahdollisuuksia organisaatiossa ja mukaan pääsy osaksi työryhmää. Kuitenkin osa Jansin et al. (2012) tutkimukseen vastanneista uskoo vamman tulevan ilmi joka tapauksessa työnteon yhteydessä jossain vaiheessa ja pitää sen takia vammasta mainitsemista tärkeänä.

Jansin et al. (2012) tutkimusten perusteella todettiin, että vamman julkituominen työnantajalle vähentää väärinkäsityksiä. Heidän mukaansa tällöin työnantajat ovat ymmärtäväisempiä esimerkiksi toivottujen erityisjärjestelyiden, kuten vammaisen tarvitseman lisääjän tai rauhallisemman työtilan suhteen. Muussa tapauksessa työnantajat saattavat arvioida vammaisen käytöstä virheellisesti, vaikka erityisjärjestelyt olisivat ratkaisseet ongelman. Tämä voi johtaa myös siihen, että vammaista pidetään soveltumattomana kyseiseen työhön. Lisäksi avoimuuden tärkeyttä työnantajaa kohtaan painottavat tutkimuksissaan Gilbride, Stensrud, Vandergoot & Golden (2003). Heidän mukaansa vammaisten tulisi olla avoimia vammaansa liittyen, jotta tarpeellinen koulutus voidaan toteuttaa ja tietoa jakaa työyhteisössä. He toteavat myös useiden työnantajien toivovan opastusta liittyen vammaisen työntekijän palkkaamiseen.

Yritysten välillä on tutkimusten perusteella eroja puhuttaessa vammaisten rekrytoinnista. Hernandez, Chen, Araten-Bergman, Levy, Kramer & Rimmerman (2012) tutkivat voittoa tavoittelemattomien ja voittoa tavoittelevien organisaatioiden välisiä eroja liittyen vammaisten rekrytointiin. Tutkimusten tuloksena he toteavat voittoa tavoittelemattomien yritysten tukevan vammaisten palkkaamista vaihteleviin asemiin ja työtehtäviin, jopa johtotehtäviin asti. Tällaiset organisaatiot tarjoavat mahdollisesti vammaisille enemmän työllisyys- ja kehittymismahdollisuuksia. Myös Ali et al. (2011) mukaan vammaiset suosivat henkilökohtaisesti enemmän julkisen sektorin tarjoamia töitä vähäisemmän syrjinnän ja vakaampien etujen toivossa. Hernandez et al. (2012) toteavat voittoa tavoittelevien organisaatioiden tarjoavan vammaisille pääasiassa kausiapulaistehtäviä tai työtehtäviä, jotka eivät edellytä aiempaa työkokemusta. Vammaisia palkattiin voittoa tavoittelevaan organisaatioon myös yrityksen menestyksestä ja kysynnästä riippuen. Tutkimusten pohjalta voittoa tavoittelevat organisaatiot näkevät usein vammaisten olevan tehottomampia ja tarvitsevan valvontaa muita työntekijöitä enemmän.

3.2. Työnantajien ennakkoluulot vammaisten rekrytointia kohtaan

Ennakkoluulot ja stereotypiat ovat herättäneet kiinnostusta pitkään sosiaalipsykologian tutkimuskentässä. Näiden kahden konseptin nähdäänkin usein linkittyvän toisiinsa. Perinteinen käsitys osoittaa ennakkoluulojen seuraavan stereotypioita. (Devine, 1989.) Kummatkin konseptit ovat tunnettuja ja erilaisia määritelmiä on lukuisia. Stangor, Sullivan & Ford (1991) tiivistävät ennakkoluulojen määritelmän negatiivisiin reaktioihin tiettyä ryhmää tai sen jäseniä kohtaan. Tutkija Blum (2004) puolestaan esittelee artikkelissaan stereotypian määritelmän. Hänen mukaansa stereotypiat ovat vääriä tai harhaanjohtavia yleistyksiä erilaisista ryhmistä. Hän toteaa stereotypioiden muokkaavan voimakkaasti käsityksiä tietyistä ryhmistä homogeenisiksi ja estävän ihmisiä näkemästä stereotypian vastaisia piirteitä kohderyhmästä. Vammaiset ovat edelleen stereotypioiden ja ennakkoluulojen armoilla. Stone & Colella (1996) väittävät työnantajien automaattisesti luokittelevan yksilöt vammaisuuden alatyyppeihin mukaan (liikuntavammaisuus, kehitysvammaisuus jne.) ja tekevän päätelmiä vammaisen luonteenpiirteistä ja kyvyistä olemassa olevien stereotypioiden pohjalta.

Tietoisuutta on pyritty lisäämään vuosien saatossa vammaisten aseman parantamiseksi ja ihmisoikeuksien toteutumiseksi. Kuitenkin edelleen yleinen ongelma vammaisten rekrytoinnille on tietämättömyys. Kaye, Jans & Jonesin (2011) mukaan työnantajat eivät oikein tiedä, miten vammaisten tarpeita tulisi käsitellä työpaikalla. Tutkijat Lengnick-Hall, Gaunt & Kulkarni (2008) nostavatkin esiin mielenkiintoisen näkökulman puhuttaessa monimuotoisuuden edistämisestä työpaikalla. He toteavat monien työnantajien näkevän monimuotoisuuden viittaavan vain rotuun tai sukupuoleen. Heidän mukaansa vammaisuus unohdetaan helposti keskustelussa. Sen takia he selvittävät tutkimuksessaan työnantajien yleisiä huolenaiheita liittyen nimenomaa vammaisten rekrytointiin. Käsittelen huolenaiheet yksityiskohtaisemmin omissa alaotsikoissaan syntyneen luokittelun pohjalta.

Lengnick-Hall et al. (2008) luokittelevat työnantajien huolenaiheet kolmeen pääryhmään:

- 1) Pätevyys ja suorituskky töissä
- 2) Palkkaus ja siihen liittyvät kustannukset
- 3) Muiden reaktiot ja vastaanotto organisaatiossa

Pätevyys ja suorituskky töissä	<ul style="list-style-type: none"> •Vammaisilta saattaa puuttua työhön tarvittavaa tietoa, taitoja tai kykyjä. •Vammaiset eivät pysty suorittamaan fyysisesti vaativia tehtäviä. •Vammaiset eivät ole yhtä tehokkaita kuin muut työntekijät.
Palkkaus ja siihen liittyvät kustannukset	<ul style="list-style-type: none"> •Vammaiset saattavat kasvattaa työterveyskustannuksia. •Vammaiset vaativat hankalia ja kalliita erityisjärjestystä ja -varusteita. •Vammaiset saattavat synnyttää normaalia enemmän turvallisuusriskejä. •Vammaiset saattavat haastaa työnantajat oikeuteen.
Reaktiot ja vastaanotto organisaatiossa	<ul style="list-style-type: none"> •Muut työntekijät saattavat reagoida vammaisiin negatiivisesti. •Asiakkaat saattavat reagoida vammaisiin negatiivisesti. •Tietämättömyys vammaisten kanssa työskentelystä (kommunikointi, kohtelu, jne.).

Kuvio2: Mukaillen Lengnick-Hall, Gaunt & Kulkarni, 2008.

3.2.1. Vammaisten pätevyys ja suorituskky töissä

Ensimmäiseksi Lengnick-Hallin et al. (2008) tutkimuksen mukaan työnantajat epäilevät vammaisten pätevyyttä, sillä heiltä uskotaan puuttuvan työhön tarvittavia tietoja, taitoja ja kykyjä. Lisäksi vammaisten suorituskvyn oletetaan olevan keskimääräistä matalampi. He mainitsevat erityisesti fyysisen suorituskvyn herättävän huolta työnantajissa. He toteavat tutkimuksen pohjalta, että esimerkiksi liikuntarajoitteisuus voi estää yksilöä suorittamasta yleisesti kriittisiä toimintoja sujuvan työnteon kannalta, kuten nostamasta tavaroita tai ajamasta autoa.

Toisaalta Gilbride et al. (2003) haluavat painottaa, että työnantajien tulisi keskittyä olennaiseen marginaalien sijaan. Hakijan ja työtehtävän yhteensovittamisessa pitäisi keskittyä heidän mukaansa hakijan kykyihin ja työtehtävän vaatimuksiin, ei vammaisuuteen. He pitävät tärkeänä sitä, että vammainen kokisi itsensä tasa-arvoiseksi työntekijäksi muiden kanssa, eikä poikkeuksellisessa tilanteessa olevaksi yksilöksi. Lengnick-Hall et al. (2008) näkevät työnantajien yleisenä huolenaiheena kuitenkin sen, etteivät vammaiset pystyisi työskentelemään yhtä tehokkaasti kuin muut työntekijät. Heidän mukaansa vammaisten ei myöskään uskota kykenevät muiden kaltaiseen kommunikointiin tai itsenäiseen työskentelyyn.

Kaye et al. (2011) ovat myös tutkineet vammaisten rekrytointia. He haastattelevat tutkimuksessaan HR-ammattilaisia ja muita esimiehiä näiden yleisistä uskomuksista liittyen haluttomuuteen rekrytoida vammaisia. Noin 70 % vastanneista totesi rekrytointihaluttomuuden syiksi vaikeuden arvioida vammaisten kykyä suoriutua työtehtävistä ja heidän auttamiseen käytettävän ylimääräisen ajan suuruuden. Heidän tutkimustuloksensa ovat linjassa aiemmin listattujen syiden kanssa. Yli puolet vastanneista oli nimittäin sitä mieltä, etteivät vammaiset kykenisi hoitamaan perustyötehtäviä tai eivät ainakaan standardien mukaisesti kuten muut työntekijät. Toisaalta Anderssonin, Luthran ja Tidemanin (2015) mukaan aiemmilla kokemuksilla on vaikutusta vammaisiin kohdistuvien ennakkoluulojen ja rekrytoinnin suhteen. Heidän tutkimuksessaan ilmenee, että aiemmin vammaisia rekrytoineet työnantajat olivat kiinnostuneempia palkkaamaan vammaisen henkilön uudestaan kuin ne, jotka eivät olleet ennen palkanneet vammaisia.

Andersson et al. (2015) ovat tutkineet työnantajien asenteita ja kokemuksia koskien eri vammaisuuden muotoja ja työnantajien kiinnostusta rekrytoida vammaisia Ruotsissa. He toteavat aiempaa tutkimusta olevan hyvin vähän. Heidän tutkimuksensa pohjalta käy ilmi, että mielenkiinto vammaisten rekrytointia kohtaan on suhteellisen heikkoa ja lisäksi riippuvainen hakijan vammasta. Tulokset osoittavat työnantajien rekrytoivan mieluiten fyysisen vamman omaavan henkilön ja seuraavaksi mieluiten henkilön, jolla on ADHD. Vähiten mielenkiintoa herätti työnhakijat, joilla oli aivovamma tai autismi. Työnantajat olettavat mahdollisesti fyysisen vamman omaavan yksilön olevan vakaampi, jonka olotilan ei katsota pahentuvan tai muuttuvan radikaalisti pitkällä aikavälillä.

Anderssonin et al. (2015) mukaan työnantajilla saattaa olla myös enemmän tietoa koskien fyysisiä vammoja ja suorituskyvyn ajatellaan pysyvän ajan kuluessa melko vakiona. Psykiatrisen vamman omaavan henkilön olotilan puolestaan otaksutaan muuttuvan, mikä voi johtaa työkyvyttömyyteen. Yllättävä huomio tutkijoiden mukaan oli se, että työnantajat olivat kiinnostuneempia palkkaamaan autistin kuin aivovammaisen. Aivovammaisella ei kuitenkaan todettu olevan tässä tapauksessa alempi älykkyyssosamäärä. Pei-Jou Kuo & Kalargyrou (2014) näkevät negatiivisempien asenteiden psykiatrisen vamman omaavia henkilöitä kohtaan johtuvan olemassa olevista ennakkoluuloista, tiedonpuutteesta ja siitä, että ihmiset vierastavat asioita, joita ei tiedetä tai nähdä konkreettisesti.

3.2.2. Vammaisten palkkauksen kustannukset

Toiseksi Lengnick-Hallin et al. (2008) mukaan työnantajat uskovat vammaisten rekrytoinnin nostavan yritykselle koituvia kustannuksia. He toteavat työnantajien pelkäävän vammaisten kasvattavan työterveyskustannuksia, mikä vaikuttaa yrityksen työvoimakustannuksiin kaiken kaikkiaan. Heidän mukaansa vammaisten pelätään myös aiheuttavan turvallisuusriskejä muita työntekijöitä enemmän. Tutkimuksen perusteella vaikuttaa siltä, että työnantajat uskovat vammaisten vastuulla olevien työtehtävien synnyttävän enemmän vaaraa ja näiden vaaratilanteiden mahdollisesti kohdistuvan muihin työntekijöihin. Heidän mukaansa esimerkiksi kuuron henkilön työskentely tuotantolaitoksella voi olla riski itselle ja muille, sillä kuuro ei kykene havainnoimaan

ympäristöään täysin, ja altistuu helpommin vaarallisille liikkuville osille ja mahdollisille ajoneuvoille.

Lengnick-Hall et al. (2008) toteavat työnantajien olevan myös huolissaan siitä, että vammaiset vaativat hintavia ja hankalia erityisjärjestelyitä ja -varusteita (accommodation). Aiemmin esitelty ADA-laki edellyttää työnantajia tarjoamaan vammaisille tasa-arvoiset työmahdollisuudet, palkan ja muut edut, ja kohtuulliset erityisjärjestelyt ja -varusteet. DeLeire (2000) on tutkinut ADA:n onnistumista vammaisten työllistymisen kannalta. Hän kiteyttää tutkimuksessaan, ettei ADA ole onnistunut saavuttamaan tavoitettaan eli edesauttamaan vammaisten työllistymismahdollisuuksia. Hän uskoo, että esimerkiksi erityisjärjestelyt ja -varusteet ovat synnyttäneet uusia esteitä kasvattamalla vammaisten palkkaukseen liittyviä kustannuksia. Tämä puolestaan voi vähentää vammaisten kysyntää työmarkkinoilla, eikä lain pyrkimys vammaisten auttamisesta toteudu. Hän uskoo, että lain voimaantulon seurauksena erityisjärjestelyjä ja -varusteita on nyt enemmän saatavilla ja syrjintä vammaisia kohtaan on myös vähentynyt. Lopputuloksena hän kuitenkin toteaa vammaisten työvoiman kysynnän laskeneen, sillä työnantajalle syntyy lain nojalla usein kasvavia kustannuksia rekrytoinnin seurauksena. Myös Kaye et al. (2011) selvittivät tutkimuksessaan, että yli 80% työnantajista on huolissaan vammaisten tarvitsemien erityisjärjestelyiden ja -varusteiden synnyttämistä kustannuksista.

Toisaalta Braddock & Bachelderin (1994) väittävät tutkimuksessaan muuta. Tutkimukset ovat osoittaneet, ettei erityisjärjestelyiden ja -varusteiden pitäisi aiheuttaa lopulta merkittäviä kustannuksia. Oletusarvoja rikkoen he toteavat, että jopa puolet erityisjärjestelyistä ja -varusteista synnytti hyvin pieniä alle 50 dollarin kustannuksia tai ei kustannuksia ollenkaan. Vuonna 1993 niistä 60% maksoi enintään 100 dollaria. He toteavankin erityisjärjestelyiden ja -varusteiden monista ilmenemismuodoista huolimatta olevan yllättävän helppoja ja edullisia toteuttaa. Esimerkkinä he mainitsevat Yhdysvaltain postilaitoksen, joka hankki pyörätuolissa oleville työntekijöille edulliset rampit työpisteille tai Teksasin pankin, joka hankki korkeuden mukaan säädettävät toimistohuonekalut lähes samaan hintaan kuin tavanomaiset huonekalut. Lisäksi he toteavat lukuisten yritysten, esimerkiksi Pizza Hutin, tarjoavat vammaisille joustavat

työtuntimahdollisuudet. Heidän tutkimustaan tukee Lengnick-Hall et al. (2008) toteamalla myös tutkimuksen valossa kustannusten jäävän lopulta hyvin pieniksi verrattuna saavutettuun hyötyyn.

Lisäksi huolta herättää syrjintä ja oikeudelliset seuraamukset. Työnantajat pelkäävät tulevansa syytetyksi syrjinnästä, sillä tasa-arvoisiin mahdollisuuksiin vetoaminen tekee tästä mahdollista (Lengnick-Hall et al., 2008). Peck & Kirkbride (2001) mukaan monet työnantajat omaavat yleisen tunteen, että vammaiset ja heidän oikeutensa sitovat työnantajaa ikuisesti. Heidän mielestään monet työnantajat pelkäävät vammaisen kanssa solmitun työsuhteen lopettamisen olevan hankalaa, vaikka vammainen ei pystyisikään suoriutumaan vaadituista työtehtävistä. Myös Kaye et al. (2011) toteavat työnantajien pelkäävät vammaisten irtisanomista, koska nämä saattavat vedota syrjintään, ja irtisanominen voi johtaa oikeudenkäynnillisiin toimiin. EEOC:n (2017) tietoisuuteen tulleista syrjintäkanteista 30,7% koski vammaisten syrjintää vuonna 2016.

Gilbride et al. (2003) ovat tutkineet sellaisten työnantajien ominaispiirteitä, jotka ovat suhtautuneet avoimesti vammaisten rekrytointiin. Heidän tutkimuksensa kumoaa perinteisiä negatiivisia näkemyksiä, jossa vammaisuus nähdään yrityksen kannalta välttämättömänä pahana. Tutkijoiden mukaan ennakkoluulottomat työnantajat ottavat vammaiset mukaan tasavertaisesti muiden työntekijöiden kanssa, arvostavat yrityksen monimuotoista kulttuuria ja johtavat henkilöstöään persoonallisella ja joustavalla tavalla. Lisäksi ylin johto tavoittelee yrityksen monimuotoisuutta ja on valmis jopa palkitsemaan siitä. Tutkijoiden mukaan työnantaja ei tällöin koe epämiellyttävänä mukautumista vammaisten erityistarpeisiin, vaikka kustannuksia syntyisikin. Heidän mukaansa vammaisille tarjotut mahdollisuudet ja työnantajien ennakkoluulottomuus ovat osoittaneet vammaisten olevan potentiaalinen ja tärkeä voimavara yrityksille.

3.2.3. Reaktiot vammaisia kohtaan

Kolmanneksi Lengnick-Hall et al. (2008) toteavat työnantajien olevan huolestuneita siitä, miten vammaisiin reagoidaan organisaatiossa, ja miten vammaiset vaikuttavat muihin työntekijöihin. Esimerkiksi Stone & Colella (1996) ovat tutkineet vammaisten kohteluun vaikuttavia osatekijöitä. Heidän mukaansa työnantajat ja muut työntekijät luokittelevat vammaiset erilaisten vammaisuuden

alatyyppeihin mukaan ja tekevät johtopäätöksiä olemassa olevien stereotyyppien pohjalta. He toteavat stereotyyppien vaikuttavan näin ollen työnantajien odotuksiin vammaisia kohtaan ja muiden ihmisten asenteisiin työskennellä vammaisten kanssa. Heidän mukaansa stereotyyppipohjainen oletus voisi olla esimerkiksi, että henkilö, jolta on amputoitu raaja, on katkera tai onneton. Heidän mallinsa perusteella työnantajat voivat edelleen ajatella vammaisen synnyttävän hankaluuksia asiakaspalvelutilanteissa amputaatiosta heijastuvan katkeruuden vuoksi. Tutkijat toteavatkin vamman tyypin vaikuttavan merkittävästi siihen, miten vammaisen kategorisoidaan, ja millaisia stereotyyppioita ja odotuksia kyseiseen vammaan liitetään.

Stone & Colella (1996) väittävät tutkimuksensa pohjalta, että viehättävyydellä on merkitystä myös puhuttaessa suhtautumisesta vammaisiin. Ulkoisesti viehättävät yksilöt luokitellaan yleensä pidetyimmiksi tai pätevämmiksi kuin vähemmän viehättävät yksilöt, vaikka vamma olisi kummallakin sama. Eroja on tutkimuksen perusteella myös miesten ja naisten välillä. Tuloksena todetaan, että vammaisia naisia suositaan suhteessa vammaisiin miehiin, sillä vammaisuuteen liitetään yleensä assosiaatio fyysisestä heikkoudesta tai kestämyttömyydestä. Tämä taas on ristiriidassa yleisen mieskuvan kanssa, joka kuvaa miehet vahvoina ja energisinä. Naisia sen sijaan yleisestikin pidetään miehiä avuttomampina ja fyysisesti heikompina, eikä ristiriitaa pidetä tällöin niin suurena. Siten tutkijoiden mukaan sukupuoliperusteisesti vammaisten miesten saatetaan olettaa olevan sopimattomampia useisiin työtehtäviin verrattuna vammaisiin naisiin.

Myös vamman syntytavalla on merkitystä asenteiden kannalta. Stonen & Colellan (1996) tutkimuksen perusteella vammaiset saavat vähemmän vastuullisia työtehtäviä ja enemmän negatiivisuutta osakseen, mikäli heidän ajatellaan olevan vastuussa omasta vammastaan. Esimerkkinä he mainitsevat moottoripyöräonnettomuudessa halvaantuneen henkilön. Toisaalta asenteet vammaisia kohtaan ovat positiivisempia, jos vammaista ei pidetä syyllisenä omaan vammaansa. Esimerkiksi lihasrappeumasta kärsiviä henkilöitä voidaan pitää rohkeina ja motivoituneina. Heidän tutkimuksensa tuo myös mielenkiintoisen näkökulman esiin, joka herättää huolta työnantajissa ja muissa työntekijöissä. Heidän mukaansa osa työntekijöistä saattaa jopa järjenvastaisesti pelätä vammaisuuden piirteiden tai vamman itsessään tarttuvan, minkä takia kyseinen henkilö pyrkii välttelemään vammaisia. He yleistävät mallissaan, että ennakkoluulot

vammaisen vaarallisuudesta johtavat siihen, ettei vammaiselle tarjota itsenäisiä tai vastuullisia tehtäviä. He toteavat tällöin työntekijöiden paheksuvan enemmän työskentelyä vammaisen kanssa ja jättävän hänet ryhmän ulkopuolelle.

Lengnick-Hall et al. (2008) toteavat työnantajien olevan huolissaan muiden työntekijöiden reaktioista vammaisia kohtaan. Stone & Colella (1996) väittävät työntekijöiden todellakin pelkäävän negatiivisia vaikutuksia työtuloksiin, sillä työtaakan oletetaan kasvavan vammaisen kanssa. Mielenkiintoista on kuitenkin se, että he toteavat vastoin ennakkoluuloja tutkimusten osoittaneen jatkuvasti vammaisten suoriutuvan annetuista työtehtävistä lopulta hyvin ja joskus muita työntekijöitä paremmin. Lisäksi reaktiota synnyttävät pelko oman statuksen vaurioitumisesta ja vammaisten saama mahdollinen erityiskohtelu. Tutkijoiden mukaan työntekijät välittävät omasta statuksestaan ja uskovat yhteistyön vammaisen kanssa laskevan työntekijöiden omaa viehättävyyttä. Lisäksi he toteavat tutkimuksessaan vammaisten saamaa erityiskohtelua pidettävän paheksuttavana muiden työntekijöiden näkökulmasta, eikä välttämättä niinkään tasa-arvoisena. Tämä reaktio on mielenkiintoinen ja ristiriidassa positiivisen erityiskohtelun perimmäisen tarkoituksen kanssa. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen (2017) mukaan positiivisella erityiskohtelulla pyritään nimenomaa edistämään tasa-arvoisuutta ja auttamaan ihmisryhmiä, jotka saattavat muutoin joutua eriarvoiseen asemaan.

Myös tietämättömyys on merkittävä huolenaihe työnantajien näkökulmasta (Lengnick-Hall et al., 2008). Stonen & Colellan (1996) tutkimuksissa on ilmennyt, että työntekijät kokevat helposti kiusallisuutta, epämukavuutta tai syyllisyyttä vammaisten seurassa. Heidän mukaansa työntekijät eivät osaa välttämättä käyttäytyä vammaisten seurassa, mikä saattaa johtaa stressiin ja siten vammaisten syrjintään. Toisaalta tutkijoiden Kaye et al. (2011) mukaan vain pieni osa työnantajista listaa huolenaiheeksi sen, ettei vammainen löytäisi paikkaansa työyhteisössä, tai että muut työntekijät reagoisivat negatiivisesti vammaiseen. He uskovat työnantajien olevan enemmän huolissaan omasta tietämättömyydestään, kasvavista kustannuksista ja oikeudellisesta vastuusta kuin oman työyhteisön reaktioista.

Huomiota kiinnitetään myös siihen, miten asiakkaat suhtautuvat vammaisiin asiakaspalvelutilanteissa. Työnantajat saattavat pelätä asiakkaiden reagoivan vammaisiin negatiivisesti (Lengnick-Hall et al., 2008). Tutkimustulokset kuitenkin rikkovat näitä ennakkoluuloja. Siperstein, Romano, Mohler & Parker (2006) ovat tutkineet asiakkaiden asenteita vammaisten palkkaamista kohtaan. Heidän tutkimuksessaan kaikki vastaajat suhtautuivat positiivisesti yrityksiin, jotka toimivat sosiaalisesti vastuullisesti. Kaiken kaikkiaan 92% vastaajista suhtautui positiivisemmin yrityksiin, jotka ovat palkanneet vammaisia. Lisäksi 98% kyselyyn vastanneista kertoi olleensa erittäin tyytyväinen tai tyytyväinen vammaisilta saamaansa asiakaspalveluun. Tutkijoiden mukaan yritysten täytyisi ymmärtää asiakkaiden näkökulmaa syvällisemmin. Asiakkaiden asenteet ovat positiivisemmat vammaisia palkanneita yrityksiä kohtaan, mikä vaikuttaa merkittävästi maineeseen ja edelleen yrityksen menestykseen.

Sipersteinin et al. (2006) edellä esiteltyä näkökulmaa tukevat Pei-Jou Kuo & Kalargyrou (2014), jotka ovat tutkineet asiakkaiden reaktioita vammaisia ravintolatyöntekijöitä kohtaan Yhdysvalloissa. Tutkimustulokset osoittavat asiakkaiden suosivan keskimäärin ravintoloita, jotka työllistävät vammaisia. Vammaisia työllistävä ravintola valittiin todennäköisemmin lapsiperheiden ja ystävien kesken kuin bisnestapaamisiin tai treffeille. He toteavat vammaisiin kohdistuvien asenteiden tuntemisen olevan tärkeää ravintolan strategian ja tavoiteltujen kohdeasiakkaiden kannalta. Lisäksi tutkimuksessa kävi ilmi, että asiakkaat tunsivat olonsa mukavammaksi ennemmin fyysisesti kuin henkisesti vammaisen työntekijän kanssa. Tämän tutkijat arvioivat johtuvan virheellisistä käsityksistä, ennakkoluuloista, tiedonpuutteesta ja siitä, että ihmiset pelkäävät asioita, joita ei tiedetä tai nähdä konkreettisesti.

4. Yhteenveto ja johtopäätökset

Olen tutkielmassani perehtynyt syrjintään ja ennakkoluuloihin liittyen vammaisten rekrytointiin. Tutkimuskysymykseni on ollut pohtia, miksi työnantajat syrjivät vammaisia rekrytoinnissa ja miten se näkyy rekrytointiprosessin eri vaiheissa. Tutkielmani toinen luku oli teoriakatsaus rekrytointiprosessiin ja yleisesti rekrytointiin liittyvään syrjintään. Kolmannessa luvussa pääsin viimein pureutumaan varsinaisen tutkimuskysymykseni sisältöön. Pohjustin aluksi aihetta vammaisten rekrytointiin liitetyillä piirteillä, jotka yhdistin edelleen aiemmin käsiteltyihin rekrytointiprosessin vaiheisiin. Lopulta etenin työnantajan ennakkoluuloihin liittyen vammaisten rekrytointiin ja niiden seurauksena syntyvään syrjintään.

Tutkielmani aihetta on tutkittu tieteellisessä kirjallisuudessa vielä suhteellisen vähän. Vammaiset ovat kuitenkin Suomen YK-liiton (2017) mukaan maailman suurin ja syrjityin ihmisryhmä, joten aihe on erittäin ajankohtainen ja tärkeä. Tietämyksen kasvattaminen on olennaista vammaisten aseman parantamiseksi sekä ennakkoluulojen ja syrjinnän kitkemiseksi. Yleinen ongelma vammaisten rekrytoinnille on juuri tietämättömyys ja vallitsevat ennakkoluulot. Jotkut yritykset ovat kuitenkin oivaltaneet, miten suuri potentiaali vammaisissa voi piillä. Esimerkiksi englantilaisen National Autistic Society:n (2016) mukaan autistit saattavat omata keskimääräistä paremman muistin, tekniset taidot (IT) tai tarkkuuden ja kyvyn keskittyä yksityiskohtiin. Näin ollen autisti voi pärjätä muita paremmin tietyn tyyppisessä työssä. Microsoft (2017) toimii esimerkkiyrityksenä, joka on palkannut autisteja erilasiin tietoteknisiin työtehtäviin kuten ohjelmistoinsinööreiksi ja data-analyytikoiksi.

Vammaisten työllisyysaste on matala ja vain noin neljäsosa heistä pitää työnsaantia todennäköisenä kuten tutkielmani johdannossa käy ilmi (Ali et al., 2011). Tästä voidaan päätellä vammaisten myös itse tiedostavan sekä ennakkoluulojen että syrjinnän olemassaolon työelämässä ja näistä seuraavat negatiiviset vaikutukset rekrytoinnissa. Vammaisten aseman parantamiseen työmarkkinoilla on pyritty esimerkiksi lainsäädännön avulla. Koivunen et al. (2015) kuitenkin toteavat yritysten keskittyvän pikemminkin lain noudattamiseen aidon tasa-arvon edistämisen sijaan. Esimerkiksi vammaisten aseman parantamista ajavaa ADA-lakia on kritisoitu paljon. DeLeiren (2000) mukaan

ADA ei olekaan onnistunut takaamaan vammaisille samanlaisia oikeuksia ja mahdollisuuksia kuin kenelle tahansa muulle ainakaan rekrytoinnin ja työmahdollisuuksien edistämisen näkökulmasta.

Vallitseva tietämättömyys ja monesti tästä juontava ennakkoluulojen laaja joukko heikentää vammaisten mahdollisuuksia päästä mukaan rekrytointiprosessiin sen alkuvaiheessa puhumattakaan valituksi tulemisesta. Käsittelin vammaisten rekrytoinnin piirteitä ja niiden yhteyttä rekrytointiprosessin eri vaiheisiin kolmannen lukuni alussa vastaten samalla tutkimuskysymykseni jälkimmäiseen osaan. Tutkimukseni pohjalta voidaan kiteyttää, että ongelmakohtia vammaisten etenemiselle syntyy jo Holmin (2012) rekrytointiprosessin alussa, kun vammaisia ei identifioida ihanteellisiksi hakijoiksi. Couturen & Johnssonin (2017) mukaan yritykset eivät saa houkuteltua vammaisia hakemaan positiota, sillä monimuotoisuuden arvoja ei painoteta usein tarpeeksi. Lisäksi ongelmia nousee esiin hakemusten käsittely- ja haastatteluvaiheessa. Bryen et al. (2007) toteavat vammaisten mahdollisuuksia rajaavan heidän suppea työhistoria ja monesti rajoittuneet kommunikointitaidot. Yritysten välillä on myös eroja. Hernandez et al. (2012) mukaan voittoa tavoittelemattomat yritykset tarjoavat vammaisille enemmän mahdollisuuksia parempien työtehtävien parissa, ja Ali et al. (2011) toteavat vammaisten suosivan julkisen sektorin töitä vakaampien etujen ja vähäisemmän syrjinnän vuoksi.

Lopulta etenin työssäni vastaamaan tutkimuskysymykseni ensimmäiseen osaan esittelemällä vammaisten syrjinnän syynä olevat ennakkoluulot. Lengnick-Hallin et al. (2008) tutkimusten pohjalta päädyin luokittelemaan vammaisten rekrytointiin liitetyt ennakkoluulot kolmeen pääluokkaan: pätevyyteen, kustannuksiin ja reaktioihin. Ensinnäkin vammaisten kykyä suoriutua työelämässä epäillään ja heidän auttamisensa uskotaan vievän runsaasti muiden työntekijöiden aikaa (Kaye et al., 2011). Toiseksi vammaisten pelätään kasvattavan työterveyskustannuksia, aiheuttavan vaaratilanteita sekä vaativan hintavia erityisjärjestelyjä ja -varusteita (Lengnick-Hall et al., 2008). Kolmanneksi erilaiset stereotypiat vaikuttavat sekä työnantajan että muiden työntekijöiden reaktioihin vammaisia kohtaan (Stone & Colella, 1996).

Vammaisilla on halu tehdä töitä, mutta mahdollisuuksia tarjotaan toistaiseksi rajoitetusti. Rekrytointia rajoittaa edellä esitelty rekrytointiprosessin vaiheissa ilmenneet ongelmat ja edelleen olemassa olevat ennakkoluulot. Tutkimukset ovat kuitenkin osoittaneet, etteivät ennakkoluulot ole useinkaan oikeutettuja. Lengnick-Hall et al. (2008) ovat todenneet tutkimusten pohjalta vammaisten suoriutuvan annetuista työtehtävistä hyvin, joskus muita työntekijöitä paremmin. Heidän mukaansa vammaiset saattavat tarvita työntekoon erityisjärjestelyitä ja -varusteita, mutta näistä koituvat kustannukset jäävät hyvin pieniksi varsinkin, kun niitä verrataan jälkikäteen saavutettuun hyötyyn. Lisäksi Sipersteinin et al. (2006) tutkimusten mukaan asiakkaat itseasiassa suosivat yrityksiä, jotka työllistävät vammaisia. Heidän tutkimustuloksensa myös osoittavat asiakkaiden reagoivan positiivisesti vammaisiin ja olleen tyytyväisiä heiltä saamaansa palveluun.

McKayn & Averyn (2005) mukaan monimuotoisuuden rekrytoinnin onnistuminen näkyy vähemmistöryhmiin kuuluvien työntekijöiden pysyvyytenä työpaikalla. Tutkimusteni valossa vammaisesta onkin mahdollista saada osaava ja lojaali organisaation jäsen. On tärkeää tutkia lisää vammaisten suoriutumista työelämässä ja vammaisten rekrytoinnista seuraavia etuja yksilö-, ryhmä- ja organisaatiotasolla. Lisääntyvä tutkimustieto muovaa työnantajien käsityksiä ja tarjoaa mahdollisesti paremmat mahdollisuudet vammaisille päästä mukaan työelämään tulevaisuudessa. Mielenkiintoinen ja lisätutkimusta vaativa aihe olisi myös asiakkaiden reaktiot vammaisia kohtaan toimialakohtaisesti. Näin yritykset saisivat tietää, mikäli vammaisten palkkaaminen osaksi henkilöstöä olisi suotuisaa sekä maineen että tuloksellisuuden kannalta. Tämä voisi puolestaan edistää vammaisten työllisyyttä. Näin voidaan päätellä Sipersteinin et al. (2006) toteuttamasta tutkimuksesta, jonka mukaan tietäntyyppisten ravintoloiden olisi nimenomaa kannattavaa palkata vammaisia työskentelemään asiakkaiden parissa.

5.Lähteet

- Ali, M., Schur, L., & Blanck, P. (2011). What types of jobs do people with disabilities want?. *Journal of occupational rehabilitation*, 21(2), 199-210.
- Andersson, J., Luthra, R., Hurtig, P., & Tideman, M. (2015). Employer attitudes toward hiring persons with disabilities: A vignette study in Sweden. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 43(1), 41-50.
- Araten-Bergman, T. (2016). Managers' hiring intentions and the actual hiring of qualified workers with disabilities. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(14), 1510-1530.
- Avery, D. R. (2003). Reactions to Diversity in Recruitment Advertising--Are Differences Black and White?. *Journal Of Applied Psychology*, 88(4), 672-679.
- Baldwin, M., & Johnson, W. (1994). Labor Market Discrimination against Men with Disabilities. *The Journal of Human Resources*, 29(1), 1-19.
- Blum, L. (2004). Stereotypes and stereotyping: A moral analysis. *Philosophical papers*, 33(3), 251-289.
- Bryen, D. N., Potts, B. B., & Carey, A. C. (2007). So you want to work? What employers say about job skills, recruitment and hiring employees who rely on AAC. *Augmentative and Alternative Communication*, 23(2), 126-139.
- García-Izquierdo, A. L., Ramos-Villagrasa, P. J., & Castaño, A. M. (2015). E-recruitment, gender discrimination, and organizational results of listed companies on the Spanish Stock Exchange. *Revista De Psicología Del Trabajo y De Las Organizaciones*, 31(3), 155-64.
- Gilbride, D., Stensrud, R., Vandergoot, D., & Golden, K. (2003). Identification of the characteristics of work environments and employers open to hiring and accommodating people with disabilities. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 46(3), 130-137.
- Couture, K. A., & Johnson, K. R. (2017). Website barriers to employment for people with disabilities. *The Journal of Business Diversity*, 17(1), 110-121.

DeLeire, T. (2000). The wage and employment effects of the Americans with Disabilities Act. *Journal of Human Resources*, 693-715.

Devine, P. G. (1989). Stereotypes and prejudice: Their automatic and controlled components. *Journal of personality and social psychology*, 56(1), 5.

Hernandez, B., Chen, B., Araten-Bergman, T., Levy, J., Kramer, M., & Rimmerman, A. (2012). Workers with disabilities: exploring the hiring intentions of nonprofit and for-profit employers. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 24(4), 237-249.

Holm, A. B. (2012). E-recruitment: towards an ubiquitous recruitment process and candidate relationship management. *German Journal of Human Resource Management*, 26(3), 241-259.

Jans, L. H., Kaye, H. S., & Jones, E. C. (2012). Getting hired: successfully employed people with disabilities offer advice on disclosure, interviewing, and job search. *Journal of occupational rehabilitation*, 22(2), 155-165.

Johnson, W., & Lambrinos, J. (1985). Wage Discrimination against Handicapped Men and Women. *The Journal of Human Resources*, 20(2), 264-277.

Kauhanen, J. (2012). *Henkilöstövoimavarojen johtaminen*. 10.-11. painos. Helsinki: Talentum. ISBN 978-952-63-1744-1.

Kaye, S. H., Jans, L. H., & Jones, E. C. (2011). Why don't employers hire and retain workers with disabilities? *Journal of Occupational Rehabilitation*, 21, 526-536.

Koivunen, T., Ylöstalo, H., & Otonkorpi-Lehtoranta, K. (2015). Informal practices of inequality in recruitment in Finland. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 5(3), 3-21.

Lengnick-Hall, M. L., Gaunt, P. M., & Kulkarni, M. (2008). Overlooked and underutilized: People with disabilities are an untapped human resource. *Human Resource Management*, 47, 255-273.

Leppänen, K. (2015). *Yhdenvertaisuus työelämässä*. Helsinki: Talentum Media. Yhteistyössä Lakimiesliiton Kustannus. ISBN 978-952-14-2439-7.

McKay, P. F., & Avery, D. R. (2005). Warning! Diversity recruitment could backfire. *Journal of Management Inquiry*, 14(4), 330-336.

O'Meara, B., & Petzall, S. (2013). *Handbook of Strategic Recruitment and Selection: A Systems Approach*. Emerald Group Publishing.

Peck, B., & Kirkbride, L. T. (2001). Why businesses don't employ people with disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 16(2), 71-75.

Pei-Jou Kuo, & Kalargyrou, V. (2014). Consumers' perspectives on service staff with disabilities in the hospitality industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 26(2), 164-182.

Siperstein, G. N., Romano, N., Mohler, A., & Parker, R. (2006). A national survey of consumer attitudes towards companies that hire people with disabilities. *Journal Of Vocational Rehabilitation*, 24(1), 3-9.

Stangor, C., Sullivan, L. A., & Ford, T. E. (1991). Affective and cognitive determinants of prejudice. *Social Cognition*, 9(4), 359-380.

Stone, D., & Colella, A. (1996). A Model of Factors Affecting the Treatment of Disabled Individuals in Organizations. *The Academy of Management Review*, 21(2), 352-401.

Sähköiset lähteet:

ADA National Network: Information, Guidance, and Training on the Americans with Disabilities Act (2017). What is the Americans with Disabilities Act (ADA)?. <https://adata.org/learn-about-ada>. Viitattu 21.11.2017.

Braddock, D., & Bachelder, L. (1994). The glass ceiling and persons with disabilities. http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1115&context=key_workplace. Viitattu 21.11.2017.

International Labour Organization (2017). Disability and Work. <http://www.ilo.org/global/topics/disability-and-work/lang--en/index.htm>. Viitattu 15.11.2017.

International Labour Organization (2015). Disability: Facts. Gender, Equality and Diversity Branch. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_421676.pdf. Viitattu 17.11.2017.

Microsoft (2017). Inclusive Hiring at Microsoft. <https://www.microsoft.com/en-us/diversity/inside-microsoft/cross-disability/hiring.aspx>. Viitattu 14.12.2017.

Suomen YK-Liitto. Ihmisoikeudet: Vammaisten oikeudet. <http://www.ykliitto.fi/yk70v/yk/ihmisoikeudet/vammaisten-oikeudet>. Viitattu 28.11.2017

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos (2017). Vammaisuuden perusteella tapahtuva syrjintä. Vammaispalvelujen käsikirja. <https://www.thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/itsenaisen-elaman-tuki/vakivalta-ja-vammaisuus/vammaisuuden-perusteella-tapahtuva-syrjinta>. Viitattu 28.11.2017.

United States Department of Labor (2017). Bureau of Labor Statistics. Persons with a disability: Labor force characteristics - 2016. <https://www.bls.gov/news.release/pdf/disabl.pdf>. Viitattu 27.10.2017.

The National Autistic Society (2016). <http://www.autism.org.uk/recruiting>. Viitattu 14.12.2017.

The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) (2017). Discrimination by Type. <https://www.eeoc.gov/laws/types/>. Viitattu 25.11.2017.

The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) (2017). EEOC Releases Fiscal Year 2016 Enforcement and Litigation Data. <https://www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/release/1-18-17a.cfm>. Viitattu 16.12.2017.

The U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) (2017). The ADA: Your Responsibilities as an Employer. <https://www.eeoc.gov/eeoc/publications/ada17.cfm>. Viitattu 21.11.2017.

World Health Organization (2011). World report on disability. http://www.who.int/disabilities/world_report/2011/report.pdf. Viitattu 1.11.2017.